

Aplicación del Manual del Test de Diagnóstico Gestalt (TDGE) por Salama en las Empresas

Desde hace muchos años las empresas que siempre aspiran a ser mejores se han interesado en el capital humano. Este interés va desde el reclutamiento y selección hasta la capacitación de sus empleados, a través de cursos, talleres y diplomados de actualización. El área de Recursos Humanos establece la selección del personal, tanto de los que aspiran a un puesto como de quienes desean ser ascendidos por sus méritos.

La aplicación de una batería de tests psicológicos, más las entrevistas previas, son el condimento adecuado para aceptar o rechazar a los aspirantes. Además de que este proceso contribuye al crecimiento y mejora de la empresa que lo realiza.

Test de Diagnóstico Gestalt en las empresas

Toda empresa representa la materialización de lo que alguna vez fuera un sueño con sabor a éxito. La realización del mismo, con la sazón del esfuerzo y la dedicación en el desvelo, es el fruto del trabajo de tantos hombres y mujeres que demuestran el potencial humano que los impulsa a la excelencia, al crecimiento y a la grandeza.

Una empresa también es el resultado de la labor de las personas que depositan en ella esfuerzo, dedicación, tiempo y trabajo arduo, y de las relaciones que establece con el medio, de forma tal que le favorezca para su crecimiento y autorrealización.

Materializar proyectos de este estilo conlleva éxitos y fracasos. El desarrollo de la vida, inclusive, está marcado por crisis que se van presentando según el organismo vaya creciendo en su ambiente; las empresas, como producto del quehacer humano, no están exentas de ellas.

Dichas crisis —cualesquiera que sean—, nutren a todo organismo, a toda empresa, para obtener de estas experiencias, la sabiduría necesaria para fortalecer su estructura y sortear las vicisitudes de su existencia, permaneciendo a flote ante las adversidades.

En este sentido, la marea no siempre está en calma, sucede que cualquier empresa, como buque que navega los océanos del mercado, se enfrenta a tifones, maremotos y demás arrecifes en el curso de su navegación.

El acero con el que está hecho su casco se pone a prueba con cada tormenta, sin embargo, es también cues-

tión de la tripulación que la habita el que se mantenga a flote ante cualquier adversidad. Es aquí donde el capital humano cobra especial relevancia, y contar con los elementos adecuados para que cada uno desempeñe su labor con tino es vital para el buen funcionamiento de toda empresa.

Cualquier organización está constituida de múltiples elementos que la conforman y hacen funcionar. No sólo el o los productos sobre los cuales gira su eje y le dan sentido, también el elemento humano es la fuerza vital, pues le imprime un sello característico, dándole rostro y corazón a la estructura que le brindó la vida.

Entre los múltiples obstáculos que minan el desarrollo creciente de cualquier empresa se encuentra la falta de ingresos. Si no hay los suficientes, la organización quiebra y el sueño de quienes la crearon se desvanece.

Por lo tanto, es imprescindible contar con expertos en cada área, que realicen sus actividades laborales con la especialidad que se ocupa para lograr las metas que exige la competencia en el mercado.

En todo el tejido que se articula en cada empresa, el departamento de Recursos Humanos está obligado a contratar nuevos elementos y a capacitar a los que ya tiene, de tal modo contribuye con su labor al desempeño favorable de la estructura empresarial.

Los que laboran en esta importante área también deben estar capacitados en el conocimiento del aspecto psicoemocional de quienes aspiran ingresar, o subir al siguiente nivel, para que puedan realizar sus labores con mayor profesionalismo y mejores resultados.

La labor de un reclutador es poner a la mejor persona en el mejor lugar; ojalá fuera así de sencillo. Actualmente, las empresas necesitan fuerza y precisión, como hace unas décadas, pero también gente con valores, habilidades lingüísticas, capacidad de negociación, gusto por el desarrollo, creatividad, amor a la camiseta, etc.

PARTES BIOPOSITIVAS Y BIONEGATIVAS DE CADA BLOQUEO DEL CGS DE SALAMA		
# BLOQUEO	BIOPOSITIVA (+)	BIONEGATIVA (+)
1. Postergación	Sabe posponer	Evita concluir
2. Desensibilización	Busca autoapoyo	Impide la sensación
3. Proyección	Sirve para el estado de alerta	Confunde el Yo con el No Yo
4. Introyección	Sintónico con el Yo	Distónico con el Yo
5a. Retroflexión	Capacidad de espera	Agresión al sí mismo
5b. Proflexión	Búsqueda de aceptación	Autocompasión
6. Deflexión	Enfrenta la situación	Evita la situación
7. Confluencia	Sirve para socializar	Se pierde en los demás
8. Fijación	Recuerda para resolver	Recuerda para quejarse

Es fundamental realizar una serie de pruebas psicométricas para medir con precisión aquellas habilidades, aptitudes y características cualitativas que tiene cada persona.

El resultado de muchos años de investigación científica en el ámbito de la psicología clínica, aplicada al ámbito laboral, le ha dado al reclutador un gran número de instrumentos de los que se puede valer para seleccionar a la persona indicada, para el puesto indicado.

Las habilidades y características de los prospectos no salen a la luz con un solo test psicológico o una entrevista, hay que descubrirlas y explotarlas al máximo en muy poco tiempo.

Independientemente de la batería de tests que se utilice, es saludable adaptarla al tipo de labor que se requiera y empatarla con la personalidad que se acople al trabajo a realizar.

Derivado del Test de Psicodiagnóstico Gestalt de Salama (T.P.G.), hemos creado el Test

Si no hay ingresos suficientes, la empresa quiebra y un sueño se desvanece para quienes la crearon y para quienes se quedan sin empleo. Por eso se necesita tener expertos en cada área.



El test puede aplicarse a la misma persona cada seis meses para constatar su mejoría y tiene por objeto facilitar el diagnóstico para detectar los rasgos y actitudes en el momento presente del aspirante, teniendo en cuenta la especificidad de su contexto.

de Diagnóstico Gestalt Empresarial (TDGE) que aproxima al reclutador al conocimiento, en el aquí y ahora del prospecto que aplica para el puesto; de sus bloqueos y áreas libres de conflictos, que pueden servir para aceptar, rechazar o subir de puesto al aspirante.

Éste puede aplicarse a la misma persona cada seis meses para constatar su mejoría o trabajar en las áreas que requieran mayor atención.

También tiene por objeto facilitar el diagnóstico para detectar los rasgos y actitudes en el momento presente del aspirante, teniendo en cuenta la especificidad de su contexto.

El TDGE está estructurado sobre la base del Ciclo Gestalt de Salama, el cual representa el camino que recorre la energía del organismo

del ser humano hacia la satisfacción de sus necesidades, constituyendo la experiencia sensorial, mental y conductual de la persona.

El desempeño de todo individuo va en el sentido de satisfacer sus necesidades y cumplir los objetivos que involucran, constituyendo toda experiencia en los ámbitos en que desenvuelve; sin embargo, sucede que el desarrollo de la experiencia se va viendo minado por ocho bloqueos, que entendemos como interrupciones inconscientes de la energía. Estos van formando parte del modo en el que la persona se relaciona con su ambiente y trabajo, reproduciéndolos a la menor provocación pues están enraizados en su constitución.

El TDGE es una herramienta fundamental, de fácil aplicación y de rápida calificación. De modo que, en breve, tengamos una especie de radiografía de la persona, con los bloqueos que presenta cada uno en relación con el trabajo que desempeñaría, para incluir esta información como parte del proceso de selección.

La pertinencia de este instrumento en el ámbito empresarial encuentra su funcionalidad en el conocimiento de lo que puede aportar a los procesos de reclutamiento y selección de personal, fortaleciendo y facilitando de modo significativo este proceso.

El TDGE está constituido por 40 reactivos que indican los diferentes bloqueos que pueden presentarse dentro del ciclo y mide los rasgos y actitudes más frecuentes en el momento presente del individuo, siempre respecto a un tema específico.

Cada uno de los reactivos ha sido formulado para ser respondido en términos de "No" (falso) o "Sí" (verdadero); siempre teniendo en cuenta que la elección de cualquier respuesta debe ser reflejo de un patrón repetitivo de conducta que continúa presentándose en el aquí y ahora.

El Manual del TDGE contiene más de 3,000 hojas de opciones derivadas de los resultados del TDGE, y puede ser consultado en la Universidad Gestalt.